

VERBALE VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO 13/10/2021

Premesso che il Sindaco del Comune di Robbio ha nominato, giusto Decreto n. 27 del 23.12.2019, la Dott.ssa Natale Angela Maria quale Presidente dell'O.I.V. dell'Ente, prendendo contemporaneamente atto della designazione di un esperto esterno indicato da Legadeicomuni di Pavia secondo quanto previsto dalla convenzione di adesione al progetto per il Servizio di supporto per la gestione della performance e nucleo di valutazione approvata con la deliberazione della Giunta n. 178 del 12.12.2019;

Tutto ciò premesso

Oggi mercoledì 13 del mese di ottobre anno 2021 alle ore 11.00 in collegamento telefonico, si è riunito il Nucleo di Valutazione suddetto.

Sono presenti:

- Segretario Dott.ssa Natale Angela Maria *Presidente dell'Organismo di Valutazione*
- Esperto esterno Dott. Andrea Antelmi *componente*

Il Nucleo di valutazione riesaminata la seguente documentazione:

- a) Il Sistema di valutazione dei risultati dei Responsabili di Servizio o di Centro di Competenza, del Sistema permanente di valutazione dei dipendenti approvato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 52 del 26.07.2011, n. 67 del 14.09.2011, n. 166/2017, n. 47/2019, 183 /2019 e n. 152/2020;
- b) L'organizzazione del personale del Comune di Robbio in servizi con le relative aree di attività di cui alle DG. N. 99/2014, n. 55/2015, n. 66/2017, n. 115/2019 e n. 12/2020
- c) La Dotazione Organica;
- d) La Deliberazione di Giunta Comunale n. 5/2020 e n. 69/2020 con le quale sono stati definiti gli obiettivi per i Responsabili di Servizio e il personale dipendente per l'anno 2020;

- stabilito che il punteggio potenziale attribuito a ciascuna Componente di valutazione è quello riportato nella sottostante scheda di valutazione

FATTORE DI VALUTAZIONE	AMBITO	MIN/MAX	PUNTEGGIO OTTENUTO
a) SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-20	
	Applicazione delle conoscenze	0-20	
b) COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-20	
	Qualità delle relazioni esterne	0-20	
c) MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	Qualità del processo valutativo	0-20	
somma /100			

FATTORE DI VALUTAZIONE	OBIETTIVO	% REALIZZATA	PESO OBIETTIVO	% PER PESO	MAX TEORICO
d) CAPACITA' REALIZZATIVA					
	Totale				
MEDIA					

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM)

- a) *" il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".*
- b) *" le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".*
- c) *" la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi".*
- d) *" la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato)".*

- prende atto della valutazione effettuata in relazione a ciascun Responsabile dal Segretario del Comune, Dott.ssa Angela Maria Natale, individuato dal sistema di valutazione quale soggetto referente per la valutazione della componente "sapere applicato", "competenze relazionali" e valuta la componente "motivazione e valutazione dei collaboratori" e il raggiungimento dei risultati- obiettivi in seno alla componente "capacità realizzativa " (come risultante dai report analitici predisposti dal Segretario Comunale ed agli atti del presente verbale). Il risultato delle valutazioni effettuate dall'organismo è riportato nella tabella sottostante. Il risultato analitico della valutazione è dettagliato nelle allegate schede costituenti parte integrante del presente verbale.

Nome e Cognome Titolare di Posizione	a)	b)	c)	d)	TOTALE PUNTI
	40	39	20	100%	99
*	40	38	20	100%	98
	40	38	20	100%	98
l	40	38	20	100%	98

**dal 01.04.2017 in convenzione art. 30 TUEL con Comune di Cilavegna, Ceretto, Cernago, Parona, Velezzo(convenzione Polizia Locale Alta Lomellina) e Comune di Cilavegna, Cassolnovo, Castello D'Agogna, Ceretto, Cernago, Gravellona, Parona, Sant'Angelo Lomellina, Semiana, Velezzo, Breme, Candia, Castelnovetto, Cozzo, Sartirana, Sangiorgio Lomellina.*

SUCCESSIVAMENTE

Tenuto conto della valutazione finale di ciascun Responsabile di servizio;

Visto e considerato quanto disposto nella contrattazione decentrata anno 2019 che approva il CCDI del Comune di Robbio parte normativa 2019-2021, nello specifico art. 5 e di seguito integralmente riportato:

“ART 5 RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Del complesso delle risorse finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento di cui precedente comma, **una somma pari al 20 % (in quanto la % di risultato era al 25%), è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative;**
2. I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:
 - a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene proporzionata sulla base della % di graduazione dell'indennità di posizione di ogni singola PO .
 - b) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale riportata nella scheda di valutazione individuale elaborata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.”

Visti i criteri di raccordo tra la valutazione finale ottenuta e il valore del relativo compenso, quali risultanti dal sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione Comunale e come riportati nelle sottostanti tabelle:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

PRENDE ATTO che ai titolari di posizione organizzativa sotto elencati, sulla base della valutazione complessiva conseguita, dovrà essere corrisposta l'indennità di risultato nella percentuale a fianco di ciascuno indicata:

Nome e Cognome Titolare di Posizione	Risultato Finale	Misura risultato
	99	25%
	98	25%
	98	25%
	98	25%

CONSIDERATO CHE:

con deliberazioni della Giunta Comunale n. 52/2011, 67/2011, 99/2014, 55/2015, 168/2017, 47/2019, n. 183/2019 e n. 152/2020 è stato approvato l'impianto del sistema di valutazione dei risultati dei responsabili di servizio e i criteri di raccordo tra la valutazione finale ottenuta e il valore dell'indennità di risultato e sono state nel contempo approvate le schede per la pesatura delle posizioni organizzative dei responsabili di servizio con le quali sono stati definiti il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite alle specifiche posizioni di lavoro e la graduazione della retribuzione di posizione spettante ai rispettivi titolari;

- con decreto sindacale nn. 23-24-26/2019 e nn. 1-2-3/2020 nonché con decreto sindacale n. 21/2020 del Comune di Cilavegna sono state confermate in capo ai dipendenti di cui sopra le seguenti Posizioni Organizzative e, in conformità alle risultanze della relativa pesatura, le conseguenti indennità di posizione su base annua:

<u>Titolare P.O.</u>	<u>Servizio</u>	<u>Importo 2020 su base annua</u>
		dal 01.01.2020 al 31.01.2020 12.000,00

dal 01.02.2020 al 31.12.2020 15.500,00

5.000,00

dal 01.01.2020 al 31.01.2020 11.000,00

dal 01.02.2020 al 31.12.2020 12.000,00

dal 01.01.2020 al 31.01.2020 11.000,00

dal 01.02.2020 al 30.11.2020 12.000,00

dal 01.12.2020 al 31.12.2020 3.333,33

CONSIDERATO ALTRESI' CHE:

- occorre procedere alla corresponsione della retribuzione di risultato spettante per l'anno 2020 come segue:
 - € 3.802,00 (25% della retribuzione di posizione);
 - € 2.979,00 (25% della retribuzione di posizione).
 - € 1.250,00 (25% della retribuzione di posizione)
 - € 2.798,00 (25% della retribuzione di posizione)
- Per quanto concerne il Responsabile del Servizio Polizia Locale/Suap/Ambiente Legnazzi Luciano l'importo verrà quantificato successivamente alla comunicazione da parte del Comune di Cilavegna della posizione effettivamente erogata ed in ogni caso nel limite del 25% della stessa per la quota di competenza del Comune di Robbio.

Allegati:

- Schede obiettivi con rendicontazione
- Schede valutazione Responsabili di Servizio

Il presente verbale e a tutta la documentazione allegata, viene rimesso all'Amministrazione per gli adempimenti di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

Dott.ssa Natale Angela Maria





Dott. Andrea Antelmi

